

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Фриман Е.М.

доктор экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента,
Национальная металлургическая академия Украины

Фриман И.М.

старший преподаватель кафедры менеджмента,
Национальная металлургическая академия Украины

В статье обоснована роль человеческого капитала в развитии предприятия, доказана необходимость управления человеческим капиталом в современных условиях хозяйствования. Анализ необходимости формирования и использования человеческого капитала на предприятии позволил определить возможности его использования в целях совершенствования его конкурентоспособности как преобладающего фактора успешности функционирования предприятия на рынках товаров, работ и услуг.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, инновация, добавленная стоимость, прибыль предприятия, результативность выполнения задания, экономичность выполнения задания, своевременность выполнения задания, стажность работы сотрудников предприятия, значимость выполняемого задания.

У статті обґрунтовано роль людського капіталу в розвитку підприємства, доведено необхідність управління людським капіталом у сучасних умовах господарювання. Аналіз необхідності формування і використання людського капіталу на підприємстві дав змогу визначити можливості його використання для вдосконалення його конкурентоспроможності як переважаючого чинника успішності функціонування підприємства на ринках товарів, робіт і послуг.

Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, людський капітал, інтелектуальний капітал, інновація, додана вартість, прибуток підприємства, результативність виконання завдання, економічність виконання завдання, своєчасність виконання завдання, стажність роботи співробітників підприємства, значущість виконуваного завдання.

In the article, the role of human capital in the development of an enterprise is substantiated; the necessity of human capital management in the modern business environment is well-proven. The analysis of necessity of forming and using human capital at an enterprise allowed defining possibilities of its use for the perfection of its competitiveness as a predominating factor of success of enterprise operation in markets for commodities, works, and services.

Key words: competitiveness of enterprise, human capital, intellectual capital, innovation, value added, income of enterprise, effectiveness of job processing, economy of job processing, timeliness of job processing, length of work of employees of enterprise, meaningfulness of executable task.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практическими заданиями. В современных условиях хозяйствования предприятие является главным экономическим субъектом развития общества, в результате его успешной деятельности решаются проблемы занятости населения, социальные вопросы, недостаточности роста национального дохода, образованности общества и развития науки.

Человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом, даже более важным, чем природные ресурсы, поскольку именно он, а

не оборудование, производственные запасы и другие ресурсы предприятия является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности функционирования предприятия.

По мнению А. Воронова [1], конкурентоспособность предприятия – это его свойство, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Этот автор также определяет конкурентоспособность как способность выдерживать конку-

ренцию по сравнению с аналогичными объектами на данном рынке.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых положено начало решению данной проблемы и на которые опираются авторы. Отечественные и зарубежные ученые (С. Курлов [9], В.Д. Зинченко [5] и др.) в своих исследованиях рассматривали влияние роли человеческого капитала на успешность функционирования предприятия. Однако в их исследованиях не в полной мере отражены экономические аспекты влияния динамики положительного роста человеческого капитала на конкурентоспособность предприятия и организации. Авторы данных работ не полностью отображают экономическую сущность динамики положительного развития человеческого капитала и ее причинно-следственную связь с повышением уровня конкурентоспособности субъекта хозяйствования в современных условиях.

Формулирование целей статьи (**постановка задания**). Главной целью статьи является экономическое обоснование преобладающей роли человеческого капитала как одного из главенствующих факторов повышения уровня конкурентоспособности предприятия, а также рассмотрение совокупности количественных оценочных критериев для определения положительной динамики развития человеческого капитала.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Конкурентоспособность предприятия определяется как продуктивность использования его ресурсов и выражается в получении им большей прибыли и достигается за счет снижения издержек на производство продукции (услуг), повышения качества товаров (услуг), расширения ассортимента товаров (услуг).

На сегодняшний день приоритетность в эффективном управлении ресурсами отдается человеческому капиталу, поскольку он представляет собой запас знаний, навыков, компетенций и способностей людей, которые позволяют создавать личное, социальное и национальное благосостояние. По мнению П. Друкера [4] и Г. Десслера [2], человеческий капитал – ключевое понятие для успешного развития экономики любой страны в постиндустриальную эпоху.

Сложность в управлении человеческим капиталом заключается в том, что он неотделим от своего носителя и имеет следующие элементы:

– капитал образования – сумма денежных средств, направленных на получение образования;

– капитал подготовки на производстве – сумма денежных средств, использованных предприятием на повышение профессионального уровня сотрудника;

– капитал здоровья – физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, увеличение периода активной трудовой деятельности каждого сотрудника.

Таким образом, принимая на работу претендента на определенную должность, работодатель приобретает в пользование и его человеческий капитал [10].

Исходя из вышеизложенного, следует, что совокупность человеческого капитала всех категорий работников предприятия и является его совокупным человеческим капиталом. Важную роль в эффективности развития человеческого капитала играют его постоянное, целенаправленное формирование и рациональное использование.

Вывод о том, насколько рационально и эффективно работодатель использует имеющийся у него человеческий капитал, можно сделать по динамике оценки человеческого капитала и его влияния на такой финансовый и производственный показатель, как прибыль, которая базируется на повышении добавленной стоимости, производительности труда, увеличении объема и качества произведенной продукции, снижении затрат предприятия.

Прибыль предприятия формируется как при выпуске и реализации постоянно выпускаемой продукции, так и при выпуске и реализации новой продукции. При этом главенствующую роль в формировании прибыли играет добавленная стоимость, которую целесообразно представить в виде формулы:

$$DV = (H^{п.м.п.} + H^{внв.м.п.}) - (Z^{п.м.п.} + Z^{внв.м.п.}) \rightarrow \max, (1)$$

где DV – добавленная стоимость предприятия;

$H^{п.м.п.}$ – объем постоянно выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении;

$H^{внв.м.п.}$ – объем впервые выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении;

$Z^{п.м.п.}$ – прямые затраты при изготовлении постоянно выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении;

$Z^{внв.м.п.}$ – прямые затраты при изготовлении впервые выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении.

Человеческий капитал возрастает как в процессе трудовой деятельности, так и в процессе формального и неформального обучения, но он также морально и физически обесценивается, если знания и опыт сотрудников используются ими в недостаточной мере. Таким образом, можно сделать вывод о том, что человеческий капитал в современных условиях является преобладающим фактором экономического роста современного предприятия.

Человеческий капитал предприятия можно представить в виде суммы человеческого капитала каждой категории всех сотрудников:

$$W = Q_{п.п.} + R_{с.с.} + S_{рук.}, \quad (2)$$

где W – человеческий капитал предприятия;
 $Q_{п.п.}$ – человеческий капитал промышленного персонала;

$R_{с.с.}$ – человеческий капитал специалистов и служащих;

$S_{рук.}$ – человеческий капитал руководителей.

Развитие человеческого капитала предприятия является также основой формирования его инновационного развития как основного фактора повышения уровня конкурентоспособности предприятия.

Для внедрения современных инноваций в производство в виде рационализаторских предложений, изобретений, патентов и получения при этом экономического эффекта необходимо постоянно формировать все возрастающее количество высококвалифицированных сотрудников в каждом подразделении предприятия. Таким образом, развивая человеческий капитал своих работников, работодатель развивает будущее своего предприятия.

Однако определение положительной динамики развития человеческого капитала должно иметь экономический аспект, в основе которого, по мнению авторов, находится оценка эффективности его использования.

В настоящее время существует ряд точек зрения на определение оценки эффективности использования человеческого капитала. Например, А.П. Егоршин [6] рассматривает такую оценку, как метод определения соответствия работника рабочему месту. Необходимо отметить, что автор не раскрывает оснований, по которым будет проводиться оценка этого соответствия.

Для оценки человеческого капитала предприятия как одного из решающих факторов повышения его конкурентоспособности и успешности Г.А. Дмитренко [3] предлагает рассматривать оценку как мотивационный фактор, что позволяет выявить, насколько добросовестно и эффективно работник исполняет свои обязанности.

Однако автор не раскрывает способов оценивания результатов деятельности. В данном случае оценка выступает только как модель результата деятельности, к которой необходимо стремиться управленцу предприятия.

По мнению П.Г. Якушевой [11] и С.Р. Ярского [12], оценка человеческого капитала предприятия должна отвечать таким требованиям:

– непрерывность – постоянный сбор информации об эффективности деятельности персонала предприятия;

– дисперсность – использование результатов деятельности персонала предприятия при принятии кадровых и мотивационных решений;

– обоснованность – оценивание эффективности результатов выполненных заданий на основании определенных стандартизированных критериев;

– количественный характер – использование количественных оценочных критериев;

– комплексность – многокритериальная оценка видов деятельности;

– иерархичность – сочетание интегральной оценки деятельности с ее этапами (во времени) и видами (в пространстве);

– простота автоматизации и введения в современные ERP;

– учет специфики работы менеджеров в разных сферах управления промышленным предприятием.

На основании этих требований предлагается авторское определение оценки эффективного использования человеческого капитала как интегрированной целевой функции количественных критериев (показателей) эффективности деятельности сотрудников предприятия.

Поскольку человеческий капитал предприятия имеет достаточно сложную внутреннюю структуру, он должен оцениваться определенной системой сбалансированных количественных и качественных показателей для оценки добавленной стоимости предприятия, полученной сотрудниками различных сфер деятельности при выполнении функциональных обязанностей при изготовлении как постоянно выпускаемой и реализуемой продукции, так и продукции, которая выпускается и реализуется впервые. Система сбалансированных показателей, достаточно подробно описана в работе [7].

Положительная динамика человеческого капитала предприятия как превалирующего фактора конкурентоспособности предприятия подлежит обязательной постоянной и объективной количественной оценке. Оценка должна осуществляться на основании совокупности таких организационно-экономических показателей, как: результативность выполнения задания; экономичность выполнения задания; своевременность выполнения задания; стажность работы сотрудников предприятия; значимость выполняемого задания. Необходимое условие объективности оценки – периоды оценки должны иметь равнозначные диапазоны.

$$W_i = \frac{(P_{ij\phi}^{н.п.} - P_{ij\phi}^{п.п.})}{(P_{ij\phi}^{н.п.} - P_{ij\phi}^{п.п.})} \times \frac{(Z_{ij\phi}^{н.п.} - Z_{ij\phi}^{п.п.})}{(Z_{ij\phi}^{н.п.} - Z_{ij\phi}^{п.п.})} \times \frac{(T_{ij\phi}^{н.п.} - T_{ij\phi}^{п.п.})}{(T_{ij\phi}^{н.п.} - T_{ij\phi}^{п.п.})} \times \frac{\lambda_{ij}^{н.п.}}{\lambda_{ij}^{п.п.}} \times Q_i \rightarrow \max, \quad (3)$$

где $P_{ij\phi}^{н.п.}$ – фактический результат, достигнутый i -м сотрудником при выполнении j -го задания в настоящий период;

$P_{ij\phi}^{п.п.}$ – плановый показатель, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в настоящий период;

$Z_{ij\phi}^{н.п.}$ – фактический результат, достигнутый i -м сотрудником при выполнении j -го задания в предыдущий период;

$P_{ij}^{n,n}$ – плановый показатель, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в предыдущий период;

$Z_{ij}^{n,n}$ – фактические затраты, достигнутые i -м сотрудником при выполнении j -го задания в настоящий период;

$Z_{ij}^{n,n}$ – плановые затраты, установленные i -му сотруднику для выполнения j -го задания в настоящий период;

$Z_{ij}^{n,n}$ – фактические затраты, достигнутые i -м сотрудником при выполнении j -го задания в предыдущий период;

$Z_{ij}^{n,n}$ – плановые затраты, установленные i -му сотруднику для выполнения j -го задания в предыдущий период;

$T_{ij}^{n,n}$ – фактический период времени, затраченный i -м сотрудником при выполнении j -го задания в настоящий период;

$T_{ij}^{n,n}$ – плановый период времени, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в настоящий период;

$T_{ij}^{n,n}$ – фактический период времени, затраченный i -м сотрудником при выполнении j -го задания в предыдущий период;

$T_{ij}^{n,n}$ – плановый период времени, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в предыдущий период.

Величина относительного коэффициента значимости j -го задания, определяется по формуле:

$$\lambda_{ij} = \frac{\sum_{f=1}^n \delta_{jf}}{\sum_{f=1}^n \sum_{j=1}^n \delta_{jf}}, \quad (4)$$

где δ_{jf} – бальная оценка значимости j -го задания, которая дана f -м экспертом, j – индекс задания; f – индекс эксперта.

Величина коэффициента стажности работы сотрудника на предприятии вычисляется по формуле:

$$Q_i = \frac{\omega_i}{\beta_i - \rho_i}, \quad (5)$$

где ω_i – стаж работы на предприятии;

β_i – возраст;

ρ_i – стаж работы по специальности.

Выводы з этого исследования перспективы дальнейших исследований в данном направлении.

На основании изложенного выше материала и содержания формул (1–5) можно сделать вывод о том, что доминирующая роль в повышении конкурентоспособности современного предприятия принадлежит человеческому капиталу.

Рассмотрена превалирующая роль человеческого капитала в успешном функционировании предприятия.

Обоснованно выделена точка зрения авторов о том, что динамика развития человеческого капитала как превалирующая составляющая повышения его конкурентоспособности требует соответствующего мониторинга и оценки.

Предложены авторское определение оценки человеческого капитала и процедура оценки динамики человеческого капитала предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Воронов А. Конкуренция в XXI веке. Маркетинг. 2001. № 5. С. 16–24.
2. Десслер Г. Персонал организации как объект управления. М.: Бином, 1997. 269 с.
3. Мотивация и оценка персонала / Г.А. Дмитренко, Т.М. Максименко, Е.А. Шарпатова. К.: МАУП, 2002. 248 с.
4. Друкер П. Управление человеческими ресурсами; пер. с англ. М. Лебедева. М.: Вильямс, 2001. 167 с.
5. Зинченко В.Д., Зорянов Д.Д. Награда по результатам. Персонал. 2001. № 4. С. 3–5.
6. Егоршин А.П., Дьяков Л.Г. Управление персоналом. Н.: НИМБ, 2001. 720 с.
7. Сбалансированная система показателей / Р.К. Каплан, Д. Нортон, Ф. Янсон. М.: Олимп, 2006. 320 с.
8. Козлов А.А. К вопросу управления персоналом в условиях конкурентной экономики. Корпоративный менеджмент. 1999. № 1. С. 2–3.
9. Курлов С.П. Управление персоналом. М.: Экономика, 1994. 307 с.
10. Фриман Е.М. Интегральная оценка управленческого персонала для принятия кадровых решений на промышленном предприятии: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.04. Д., 2008. 207 с.
11. Якушева П.Г. Человеческий ресурс как основа успешности предприятия. Л.: Дело, 1991. 179 с.
12. Ярский С.Р. Роль и значение оценки человеческих ресурсов предприятия. Человеческие ресурсы. 2004. № 8. С. 3–5.